



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych

„Praca w Europie: jakie wyzwania, jakie
perspektywy?”

Wyniki badania „Praca w Europie: jakie wyzwania, jakie perspektywy”
zostaną zaprezentowane na kongresie w Atenach w dniach 16 – 19 maja 2011

kwiecień 2011



Przygotowano dzięki wsparciu finansowemu ze strony Komisji Europejskiej

Praca w Europie: jakie wyzwania, jakie perspektywy?

(Rozważania wokół badania audiowizualnego zaprezentowanego podczas kongresu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych)

Uwaga wstępna w ramach wprowadzenia: Praca nie jest zatrudnieniem

Pracy nigdy nie można zredukować wyłącznie do jej wymiaru ekonomicznego. Praca wpisuje się w dynamikę produkcji, przez którą określony zostaje sens jaki pracujący przypisuje swoim działaniom, a także zbiorowe uznanie tego działania. Chociaż wydający polecenia, czy też nabywca pracy, często stara się ją zredukować i dostosować do wymogów wynikających z narzuconych reguł, do ewaluacji i do wynagrodzenia, cel ten nigdy nie zostanie w pełni osiągnięty. Chociaż nie należy pomijać tych ograniczeń, błędem byłoby zredukowanie analizę pracy do tego jedyne go wymiaru. Należy uwzględnić produktywny wymiar pracy w szerokim rozumieniu i uczynić z niego pewną formę przekształcenia świata, nawet jeżeli miałyby ono bardzo skromny zakres. W oparciu o to właśnie podejście, nie ograniczając się do kwestii gospodarczych, możemy zrozumieć psychologiczną wartość pracy (dążenie do samospełnienia) oraz jej wartość społeczną (która zapewnia wykonującemu pracę miejsce w społeczeństwie). Dzisiaj pojęcie pracy często przesłonięte jest zagadnieniem zatrudnienia. Jak lepiej zrozumieć użycie obu terminów i konsekwencje tego przesunięcia semantycznego ¹?

Pojęcie zatrudnienia odwołuje się do społecznego uznania działalności produktywnej przyjmującego formę statusu. Utożsamiając pracę z zatrudnieniem mylimy wykonywanie pracy jako działanie ze statusem, jaki

¹ Inspiracją był dla mnie tekst François Vatin zaprezentowany w październiku 2010 na kongresie Association Française des Histoire Economique, „Le travail et ses représentations: de l'activité aux institutions sociales” oraz, w szerszym kontekście, refleksje łączące historyczne i socjologiczne zagadnienia pracy zawarte w publikacji Thierry PILLON i François VATIN, *Traité de Sociologie du Travail*, Toulouse, Octares, 2003.

praca nadaje wykonującej ją osobie. Do tego pojęciowego uproszczenia przyczyniło się zjawisko masowego bezrobocia w latach 70. XX wieku. Od tego czasu pracę często identyfikowano z zatrudnieniem i otrzymywaniem wynagrodzenia. Niepokoiło nas, i nie bezpodstawnie, zagrożenie związane z bezrobociem. Strategie polityczne określane mianem „społecznego leczenia bezrobocia” mają na celu walkę z marginalizacją osób, które pozbawiono możliwości prowadzenia działalności zarobkowej, oraz obejmują działania sprzyjające ich ponownemu, chociażby częściowemu, zatrudnieniu.

Polityka ta do dzisiaj określa sposób postrzegania pracy w społeczeństwach krajów zachodnich. Bezrobocie definiowano początkowo jako brak pracy, zarówno na poziomie makroekonomicznym (zaburzenie równowagi pomiędzy podażą a popytem), jak i na poziomie społecznym (brak uznania). Z punktu widzenia teorii ekonomicznej, praca postrzegana jest zatem przede wszystkim jako towar, natomiast z punktu widzenia socjologii – jako podwalina tożsamości społecznej. Analizy pracy nie można sprowadzić do negocjowania umowy zatrudnienia, czy do definicji stosunku pracy. Chociaż należałoby zastanowić się nad pewną formą socjalizacji poprzez pracę, nie można tej ostatekniej rozważać bez uwzględnienia jej produktywnego charakteru, i to nie tylko w kontekście wymiany handlowej i zatrudnienia oraz otrzymywanego wynagrodzenia, ale również w dużo ogólniejszym ujęciu.

Do dzisiaj mamy do czynienia z „pracą w gospodarstwie domowym”. O ile nasze społeczeństwa niewątpliwie opierają się przede wszystkim na wymianie handlowej i zatrudnieniu, zasadzają się one również na wymianie „nieformalnej” i na kilku instytucjach o charakterze niehandlowym. Możemy uznać, że definiują one i są definiowane przez warunki, a nawet samą możliwość wykonywania pracy zarobkowej.

Analiza pracy jako działalności produktywnej cieszącej się uznaniem społecznym za pośrednictwem rynku, chociaż nie tylko, jest konieczna

dzisiaj podobnie jak wcześniej aby zrozumieć organizujące pracę regulacje prawne, gospodarcze i instytucjonalne. Nie chodzi o to, ustalić jej przyczyny gospodarcze lub zaproponować rozwiązanie tych niezwykle złożonych problemów, ale by rozważyć, w oparciu o perspektywę nakreśloną przez zaprezentowany tutaj sondaż audiowizualny, trudności związane z polityką określaną jako „flexicurity”. Właśnie w oparciu o te rozważania, które nie roszczą sobie praw ani do bycia oryginalnymi, ani wyczerpującymi, będziemy mogli podjąć dyskusję na temat tego, czy należy domagać się opracowania nowej „polityki pracy” na poziomie europejskim.

I Praca w Europie narażona na zagrożenia związane z elastycznością

Model organizacji pracy w sytuacji trwałego kryzysu

Wyniki analiz przeprowadzonych na zlecenie Unii Europejskiej przez grupę ekspertów, którzy mieli zbadać „przekształcenia pracy w Europie” w dużym stopniu pozostają ważne. Wydaje się wręcz, że znamienne dane liczbowe pochodzące z 1999 roku są dzisiaj nawet bardziej wymowne. Nie można przeprowadzić analizy sytuacji pracy w Europie bez uwzględnienia mechanizmów długoterminowych, podważających od ponad 30 lat model regulacji społeczno-ekonomicznej, który wdrażano stopniowo od początku XX wieku.

We wszystkich krajach, choć w każdym z nich w innym rytmie, obserwowano wyraźne zakwestionowanie Fordystowskiego podejścia do produkcji towarów wykazujących niewielki stopień zróżnicowania, którego fundamentem było rozróżnienie pomiędzy wykonywaniem pracy, a jej koncepcją. Ta ostatnia opiera się przede wszystkim na zatrudnieniu i wynagradzaniu siły roboczej,

często nisko wykwalifikowanej, na podstawie solidnych umów o pracę, w wielu przypadkach zawieranych na czas nieokreślony. Pracę uznaje się zatem przede wszystkim jako zajęcie mężczyzn, zgodnie z klasycznym modelem robotnika zarabiającego w fabryce na chleb (*breadwinner*), funkcjonującym w oparciu o mechanizmy negocjacji społecznych, prowadzonych na różnych poziomach, pomiędzy zakładami pracy, związkami zawodowymi a państwem.²

W całej Europie uelastycznienie stosunku pracy wyraża się w zróżnicowaniu rodzajów zawieranych umów oraz coraz mniej jasnym i przysparzającym problemy rozróżnieniem pomiędzy definicjami „pracy podporządkowanej” i „pracy niezależnej”. Rozróżnienie to stało się fundamentem prawa pracy, które uniezależniło się od zobowiązań wynikających z przepisów prawa cywilnego, aby wprowadzając równość stron zarazem chronić najsłabszą z nich, to znaczy pracownika. Od chwili utworzenia Międzynarodowej Organizacji Pracy w 1919 roku, założenia tej ochrony zostały umocowane na poziomie międzynarodowym: „Pracy nie można uznawać po prostu za towar lub przedmiot wymiany handlowej³”.

Systemy ochrony społecznej ustanowione po zakończeniu II wojny światowej - przy czym biorąc pod uwagę historyczne zróżnicowanie przybieranych przez nie form, począwszy od modelu Bismarckiego i modelu Beveridge'a, nie sposób wymienić ich tutaj wszystkich - w dużej mierze ukształtowały się w reakcji na, ale i w symbiozie z szybko rozwijającym się zatrudnieniem, opartym na negocjowaniu jednostkowego statusu zawodowego. Dostosowanie się tych modeli do nowych form produkcji przedstawia się dzisiaj jako rozwiązania, które powinny towarzyszyć konstruowaniu nowych form

² Alain SUPLOT (red.), *Au-delà de l'emploi. Rapport pour la Commission européenne. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

³ „Traktat wersalski, Część XIII, Artykuł 427”, w BIT, (red.), *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, Genève, Bureau International du Travail, 1931, Załączniki.

zatrudnienia, a zatem definiowaniu nowych statusów. Powrócimy jeszcze do tej kwestii nieco później, kiedy mowa będzie o nacisku na „zatrudnialność” pracowników. Tymczasem próba stworzenia nowej definicji tej ochrony koliduje naturalnie z trudnościami, jakich przysparza zbiorowe opracowaniem norm pracy i „nie-pracy”. W jaki sposób na przykład w kontekście rosnącej niepewności zatrudnienia dojść do porozumienia co do znaczenia i definicji stopy bezrobocia ⁴?

Te wielkie modele zmian nie oznaczają jednak całkowitego przewrotu i pojawienia się zupełnie nowych wzorców zarządzania, o czym chcieliby nas przekonać niektórzy specjaliści. W przedstawionym tutaj sondażu audiowizualnym, osoby z różnych krajów opisują dobrze znane problemy, o których zapewne również wspomnieliby respondenci gdyby podobny sondaż przeprowadzono już w latach 60. lub 70. Horst Detsch, elektryk, mówi o zmęczeniu tempem produkcji, w której jest on tylko ogniwem łańcucha, i której rytm trudno wytrzymać. Obawia się przyspieszenia tego tempa w przyszłości, choć zarazem uważa je za nieuchronne. Pomimo pewnych postępów, Margrit Moring, technik pracująca w przemyśle, wskazuje na utrzymującą się przepaść pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn, a także na trudności, z jakimi kobiety muszą się borykać aby doceniono ich umiejętności zawodowe. Victoria Angulo, pracująca w biurze podróży, gestem wyraża podział zadań, wspominając przy tym film *Współczesne czasy* Charliego Chaplina, choć tym razem w odniesieniu nie do wielkiej fabryki, ale do małej firmy usługowej. To zróżnicowanie sektorów jest wyznacznikiem nastania nowej epoki, ale jej wypowiedź wskazuje również na podział zadań, o którym wspominają już

⁴ Patrz, na przykład, opracowania Jérôme GAUTIER, „De l’ invention du chômage à sa déconstruction” *Genèses*, 46, mars 2002, str. 60-76.

badania prowadzone w latach 60., oraz literatura, między innymi książki Italo Calvino, który opisywał absurdalność narzucanego rytmu pracy⁵.

Tymczasem wiele wypowiedzi w sondażu podkreśla wyjątkową prekaryzację warunków zatrudnienia w Europie, szczególnie wśród osób wchodzących dopiero na rynek pracy. W ich przypadku typowym zjawiskiem jest zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony, lub na podstawie innych rodzajów umów opracowanych specjalnie na potrzeby młodych pracowników. Wskazują na to między innymi wyniki *Europejskiego badania warunków pracy 2010* przeprowadzonego w ramach działalności *Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy*. A zatem, 40 % respondentów poniżej 30 roku życia twierdzi, że nie ma podpisanej umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym w podobnej sytuacji znajduje się jedynie 20% osób w wieku od 30 do 50 lat. W okresie 2005 – 2010, proporcje nieznacznie się zmieniły. Z drugiej strony, liczby te nie odzwierciedlają różnic pomiędzy poszczególnymi krajami; są one bardzo wyraźne i wynikają z natury zobowiązań określonych na podstawie treści umów o pracę. W Tabeli nr 1 doskonale widać tego rodzaju różnice pomiędzy Wielką Brytanią a Hiszpanią, przy czym dane te nie uwzględniają nawet fatalnych skutków kryzysu gospodarczego.

⁵ Sztandarowymi badaniami z lat 60. były te przeprowadzone w zakładach Renault przez socjologa Alaina TOURAINE, *La Conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1966. W tym samym czasie Italo Calvino przedstawił romantyczną wizję wykorzystywanego robotnika: Italo CALVINO, *Marcivaldo ovvero le stagioni in città*, Torino, Einaudi, 1963.

Tabela nr 1:

Jaki typ umowy o pracę podpisała Pani/ Pan? (pytanie Q7)					
		Na czas nieokreślony	Na czas określony	Na okres tymczasowy	Inne
Unia Europejska 27	poniżej 30 roku życia	60,4%	23,4%	2,8%	13,4%
	od 30 do 49 lat	84,8%	9,5%	1,0%	4,8%
	powyżej 50 roku życia	86,0%	7,3%	,7%	6,0%
	Suma	79,7%	12,0%	1,3%	7,0%
Hiszpania	poniżej 30 roku życia	42,4%	33,1%	5,6%	18,9%
Wielka Brytania	poniżej 30 roku życia	76,0%	8,8%	2,6%	12,6%

Źródło: *Europejski sondaż na temat warunków pracy 2010*, osoby zatrudnione powyżej 15 roku życia, badanie przeprowadzone bezpośrednio na podstawie kwestionariuszy, na próbie 40 tysięcy Europejczyków.

Ankieta audiowizualna wskazuje również na istnienie szarej strefy, w której redukcji kosztów dokonuje się między innymi poprzez obchodzenie przepisów regulujących kwestie socjalne i nieuiszczanie przez pracodawców związanych z nimi świadczeń.

Aby się utrzymać, Juan Manuel Dominguez Foez, pracownik tymczasowy, jest zmuszony pracować na czarno. Mówi o zamkniętym kole, jakie powstaje w rezultacie stosowania tego rodzaju praktyk. Doświadczenie zawodowe zdobyte

w pracy na czarno nie są uznawane, przez co nie może on znaleźć „prawdziwej” pracy. Tego rodzaju oszustwo, polegające na niepłaceniu przez pracodawcę świadczeń społecznych jest możliwe dzięki zbyt częstemu korzystaniu z usług pracowników określanym mianem „niezależnych”. Robin Simion, specjalista do spraw reklamy z Bukaresztu, wymienia trudności, jakie wynikają z faktu, iż pracodawcy chętniej podpisują umowy z pracownikami prowadzącymi własną działalność. Minimalną pensję uzupełniają nieregularne dochody dodatkowe. Pracując na takich warunkach trudno w oparciu o swoje doświadczenie zawodowe snuć długoterminowe plany. Świadczy o tym prosty przykład: jak w takiej sytuacji udowodnić swoją wypłacalność ubiegając się o pożyczkę w banku?

Podczas sondażu, bardzo nieliczne dezyderaty dotyczące pracy odnosiły się do wagi poziomu europejskiego, czy też, patrząc z negatywnego punktu widzenia, rozważały kwestię wzmocnienia konkurencyjności, której wymaga wejście na rynek europejski. Polityka społeczna i polityka zatrudnienia w dużej mierze pozostają domeną poszczególnych Państw Członkowskich. Tymczasem, konstrukcja europejska z założenia miała stać się również narzędziem koordynacji polityki zatrudnienia w chwili otwarcia rynków na konkurencję. Czasami wbrew opinii związków zawodowych i pracowników, Europa była „socjalna”, chociaż nie zawsze przyznawała się do tego. Nie w tym rzecz by uznać to rozwiązanie za panaceum i by uciąć dyskusję, ale by zastanowić się nad przyczynami, dla których zapomniano o tym fakcie w chwili, gdy na całym kontynencie coraz częściej i głośniej krytykuje się „Europę rynkową”.

Tradycja i potrzeba „Europy pracy” ?

Obserwowany obecnie rozpad trybów pracy oraz czas trwania tego procesu przywodzą na myśl niepewność związaną z niełatwym procesem budowania produkcji i konsumpcji masowej w Europie w okresie pomiędzy pierwszą dekadą XX wieku a wybuchem II wojny światowej. Okres ten charakteryzowały trudności w określeniu zasad rządzących produkcją na poziomie międzynarodowym, co było związane z nowymi formami kontroli politycznej i społecznej. Oczywistym błędem byłoby oczywiście dokonywanie porównań i budowanie paraleli pomiędzy tamtą sytuacją a obecną, i nie jest naszym celem również budzenie niepokoju, ale niedługo przed katastrofą, jaka miała miejsce w Europie w latach 30., wielu związkowców, a także przedsiębiorców stało na stanowisku, że bliższa współpraca na poziomie europejskim może być sposobem na rozwiązanie kryzysu „procesów produkcyjnych” .

Konsekwencje zaburzeń równowagi gospodarczej i społecznej, które uwidocznili kryzys gospodarczy 1929, nie mogły spaść wyłącznie na barki rządów narodowych. Uwzględniano zatem wspieranie nowych form współpracy gospodarczej i społecznej. W konsekwencji, na początku lat 30., na marginesie działalności Ligi Narodów, opracowano programy robót publicznych, aby w ten sposób walczyć z bezrobociem i naszkicowano to, co mogłoby stać się „europejską giełdą pracy” , aby w ten sposób skuteczniej radzić sobie z przepływem siły roboczej. Działania te postrzegano jako pierwszy krok w kierunku „gospodarki zorganizowanej” w oparciu o negocjacje trójstronne, która pozwoliłaby walczyć z kryzysem gospodarczym i utrzymać tempo wprowadzania reform społecznych⁶. Inicjatywy te, jak wiadomo, zakończyły się niepowodzeniem, ale odegrały ważną rolę po wojnie, podczas

⁶ Więcej informacji na ten temat, patrz Johann SCHOT i Vincent LAGENDIJK, “Technocratic Internationalism in the Interwar Years: Building Europe on Motorways and Electricity Networks” , *Journal of Modern European History*, 2, 2008, str. 196-217.

tworzenia koncepcji nowej Europy oraz programów socjalnych mających swoje korzenie w europejskich ruchach oporu⁷.

Współpraca sześciu państw, które powołały do życia Europejską Wspólnotę Węgla i Stali również po części stanowiła próbę reakcji na ten problem. Od samego początku negocjacji zagadnienia związane z produkcją wiązano z koniecznością konwergencji warunków pracy. Patrząc z tego punktu widzenia możemy powiedzieć, że EWWS miała charakter socjalny w tym znaczeniu, że na poszczególnych poziomach łączyła otwarcie rynków towarowych z dążeniem do uregulowania warunków zatrudnienia na rynkach pracy, zwłaszcza w chwili ustanowienia i wprowadzenia w życie narodowych systemów ochrony socjalnej.

Historyk Lorenzo Mechi w ten właśnie sposób przedstawia najwcześniejsze etapy rozwoju polityki siły roboczej na łonie EWWS oraz specyficzne środki socjalne mające zastosowanie w stosunku do pracowników migrujących⁸. Od lat 40. do 60. historyk Cédric Guinand śledził równoczesne wprowadzanie w życie systemów ochrony socjalnej w krajach należących do EWWS, wskazując na rolę interakcji na poziomie europejskim i międzynarodowym, ze szczególnym uwzględnieniem współdziałania w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy⁹. O ile „klasyczny model prawa pracy”, o którym czytamy w raporcie Supiota, wykazywał niezwykle zróżnicowanie w poszczególnych krajach, ukształtował się on również w wymiarze gospodarczym i społecznym w oparciu o negocjacje europejskie.

⁷ W kwestii dążenia do stabilizacji gospodarczej, politycznej i społecznej w okresie międzywojennym, patrz klasyczne opracowanie Charles S. MAIER, *In Search of Stability. Explorations in Historical Political Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

⁸ Patrz w szczególności Lorenzo MECHI, *La costruzione dei diritti sociali nell' Europa a Sei (1950-1972)*”, in *Memoria e Ricerca*, n. 14, settembre-dicembre 2003, dedicato a *Grande mercato e diritti sociali nell' Europa del Novecento*, a cura di B. Curli, str. 69-81.

⁹ Patrz Cédric GUINAND, *Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942-1969)*, Peter Lang, Bern, 2003.

Naszym celem nie jest przedstawienie historycznego rysu zdobyczy socjalnych oraz procedur wdrażanych na poziomie instytucjonalnym. Jednak w chwili, którą *a posteriori* nazwano *momentem Delorsa*, można było wziąć pod uwagę stworzenie prawdziwej „europejskiej przestrzeni płacowej”¹⁰. Traktat z Maastricht zainicjował ważne zmiany w zakresie polityki społecznej. Rozszerzono zakres kompetencji wspólnotowych i dziedzin, w których decyzje podejmowane są kwalifikowaną większością głosów (bezpieczeństwo i higiena pracy; warunki pracy, ponowna integracja osób wykluczonych z rynku pracy, informowanie i konsultacje z pracownikami, równość kobiet i mężczyzn). Partnerzy społeczni mogą również prowadzić na poziomie europejskim negocjacje w zakresie porozumień zbiorowych. Rozszerzenie kompetencji powinno zrekompensować rosnącą otwartość rynków i umożliwić skuteczniejszą regulację na poziomie gospodarczym i społecznym¹¹.

To stopniowe ujednoczanie warunków rynkowych i warunków pracy zdaje się obecnie przechodzić kryzys. Od początku XIX wieku dążeniu do stworzenia możliwości rozwoju konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami i stopniowej integracji rynków nie towarzyszyło opracowywanie zintegrowanej polityki pracy, która sprostałaby zachodzącym zmianom. Należałoby zatem zastanowić się nad tą przerwą, czy też opóźnieniem, w dążeniach do ukształtowania delikatnej równowagi na łonie Unii Europejskiej. Dokonania i dziedzictwo socjalne konstrukcji europejskiej są niebagatelne, szczególnie kiedy weźmiemy pod uwagę ważne dyrektywy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Obywatele Unii Europejskiej zdają się jednak zapominać o tych zdobyczach. Kiedy uczestnicy ankiety wspominają o Europie, w ich

¹⁰ Claude DIDRY i Arnaud MIAS, *Le Moment Delors. Les Syndicats au cœur de L' Europe sociale*, Peter Lang, Bruxelles, 2005.

¹¹ Częściowo przedstawiam tutaj uwagi Janine GOETSCHY, «Un espace salarial européen est-il en genèse ?» in François VATIN (sous la direction de), *Le Salarial. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, str. 227-242.

wypowiedziach jawi się ona raczej jako twór wzbudzający niepokój niż oferujący nowe perspektywy.

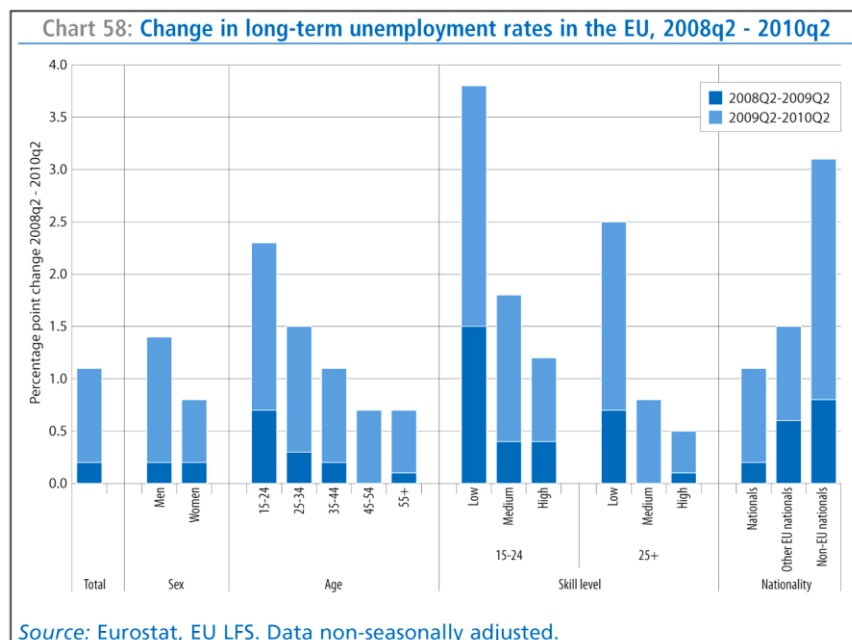
Kiedy kierownik ekipy budowlanej z Berlina, Niklot von Bülow mówi o konieczności wprowadzenia w życie międzynarodowych norm pracy umożliwiających uregulowanie przepływu siły roboczej, jego opinia wynika przede wszystkim z trudności związanych z dążeniem do podniesienia wydajności na rynku europejskim, a nawet globalnym. Juan Manuel Dominguez Foez widzi swoją przyszłość w pracy na czarno, mówi o „walce z innymi krajami”, możliwości emigracji, konieczności uczenia się języków obcych i dorównania pod względem konkurencyjności innym Europejczykom na rynku pracy. Ion Vasile, technik maszynowy, życzyłby sobie wyższych zarobków, ale rozumie, że problemem jest brak konkurencyjności Rumunii, a także zakładu, w którym pracuje w stosunku do takich krajów jak Niemcy. Ubolewa również nad redukcją miejsc pracy w przemyśle w konsekwencji wejścia Rumunii na rynek europejski.

Estugul Ustuner, robotnik pracujący w Berlinie, mówi o konkurencji ze strony imigrantów z „krajów Wschodu”, gotowych pracować za połowę lokalnych pensji.

Konstrukcja europejska jawi się zatem jako wektor konfliktów i wyzwanie, któremu nie łatwo sprostać, szczególnie w przypadku pracowników słabiej wykwalifikowanych. W epoce kryzysu to oni właśnie najdotkliwiej odczuli wyraźny wzrost bezrobocia długoterminowego w Unii Europejskiej złożonej z 27 państw; w okresie pomiędzy 2008 a 2010 rokiem odnotowano niemal 4-procentowy wzrost bezrobocia wśród nisko wykwalifikowanych pracowników w wieku do 25 lat.

Wykres nr 1 : Ewolucja bezrobocia długoterminowego od początku kryzysu gospodarczego w 2008 roku.

Tabela pochodzi z *Raportu na temat zatrudnienia w Europie 2010*; dostępna jest obecnie jedynie wersja angielska.



Ostatni kryzys uwidoczniał konieczność wprowadzenia koordynacji gospodarczej i finansowej na poziomie europejskim, a zarazem uświadomił jaką krytykę i niechęć tego rodzaju koordynacja może budzić. Tymczasem decyzje na temat wdrażanych środków socjalnych, w jeszcze większym stopniu niż jakiegokolwiek inne działania, podejmowano najczęściej niezależnie od siebie w poszczególnych Państwach Członkowskich. Co zatem naprawdę sugerują dzisiaj instytucje europejskie w temacie przyszłości pracy w Europie?

Europejska strategia zatrudnienia w ogniu krytyki

Prace Komisji Europejskiej oraz te częściowe (i kwestionowane) działania podejmowane przez Państwa Członkowskie określono mianem „flexicurity” – terminem, który jest zarazem neologizmem i oksymoronem. Oficjalnie mowa jest o „zintegrowanej strategii mającej na celu jednoczesne podniesienie

elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy¹² . Jednocześnie ważnym jej elementem jest idea „bezpieczeństwa dzięki zatrudnieniu” . Biorąc pod uwagę szybko następujące zmiany w zakresie trybów produkcji, nie chodzi już o zagwarantowanie stanowiska pracy, ale przede wszystkim o możliwość jak najszybszego znalezienia zatrudnienia. Zamiast wprowadzenia szerzej zakrojonej regulacji rynku pracy, ważne jest zabezpieczenie fazy przejściowej pomiędzy kolejnymi stanowiskami pracy, co pozwoli uniknąć długoterminowego bezrobocia i związanego z nim wykluczenia społecznego¹³.

Specjaliści w materii prawa pracy i liczni związkowcy od dawna krytykowali filozoficzne założenia i implikacje prawne idei „uelastyczniania siły roboczej”¹⁴ . Ostatnio podkreślano zachwianie równowagi, która nastąpiła w wyniku mechanizmów wprowadzanych w życie przez Komisję Europejską. Zainteresowanie tą koncepcją narodziło się w reakcji na doświadczenia dwóch krajów: Holandii i Danii¹⁵. Podejście Unii Europejskiej nie zakłada dążenia do ujednoczenia stosowanych praktyk ale, jak wykazuje badanie tych modeli, do harmonizacji poprzez zastosowanie „otwartej metody koordynacji” . Otóż

¹² Komisja Europejska, „Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*: więcej lepszych miejsc pracy dzięki elastyczności i bezpieczeństwu” , Bruksela, (COM), 2007.

¹³ W odniesieniu do tego podejścia: Peter AUER i Bernard GAZIER, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006. W zakresie krytycznej wizji flexicurity, powołuję się częściowo na wnioski Jean-Marie BONVIN i Pascal VIELLE, „Une flexicurity au service des capacités des citoyens européens” , *Revue de l' IRES*, n° 63, 2009/4, spécial „Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale” , str. 18-33.

¹⁴ Negatywne reakcje w środowisku związkowców, M. KEUNE i M. JEPSEN, „Not Balanced and Hardly New: the European Commission' s Quest for Flexicurity” , Working Paper, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

¹⁵ Więcej informacji na temat przypadku Holandii, T. WILTHAGEN i F. TROS, „The concept of „flexisecurity” , a new approach to regulating employment and labour markets” , *Transfer, European Review of Labour and Research*, n° 2, 2004, p. 166-187. Więcej informacji na temat przypadku Danii, H. JORGENSEN et P.K. MADSEN, (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, DJOF Publishing, 2007.

procedury te w wyraźny sposób faworyzowały tworzenie instrumentów elastyczności kosztem określenia tego, co mogłoby stać się „aktywnym bezpieczeństwem”. Nie sposób przedstawić tutaj wszystkich zarzutów wysuwanych w stosunku do „flexicurity” i jej przejawów, między innymi stanowiska Europejskiej Konferencji Związków Zawodowych. Niemniej jednak podjęcie tego tematu wydaje się uzasadnione, ponieważ w oparciu o tak wyznaczoną drogę pozwala ukazać jak trudnym zadaniem jest sformułowanie, chociażby w formie wstępnego szkicu, zasad „europejskiej polityki pracy” .

Zgodnie z definicją Komisji Europejskiej, koncepcja „flexicurity” wynika z dążenia do ustanowienia „najlepszych praktyk” w ramach europejskich systemów socjalnych, w oparciu o zastosowanie modeli benchmarkingu. Wiele przeprowadzonych niedawno badań dowodzi jak trudno jest porównać wydajność podejmowanych działań kiedy przyjmujemy nazbyt uproszczoną definicję warunków zatrudnienia, a za cel przyjmujemy podniesienie poziomu zatrudnienia. Ustalanie co zapewnia narodowym systemom socjalnym relatywną skuteczność działania, wynikającą z powiązań pomiędzy ochroną socjalną a zatrudnieniem, między elastycznością a bezpieczeństwem, sprowadza się w istocie do refleksji na temat dużo ogólniejszych zagadnień społecznych i miejsca pracy w społeczeństwach. Zredukowanie europejskiej strategii konwergencji do „polityki zatrudnienia” staje się zatem często pretekstem dla uelastycznienia rynku pracy na poziomie narodowym¹⁶.

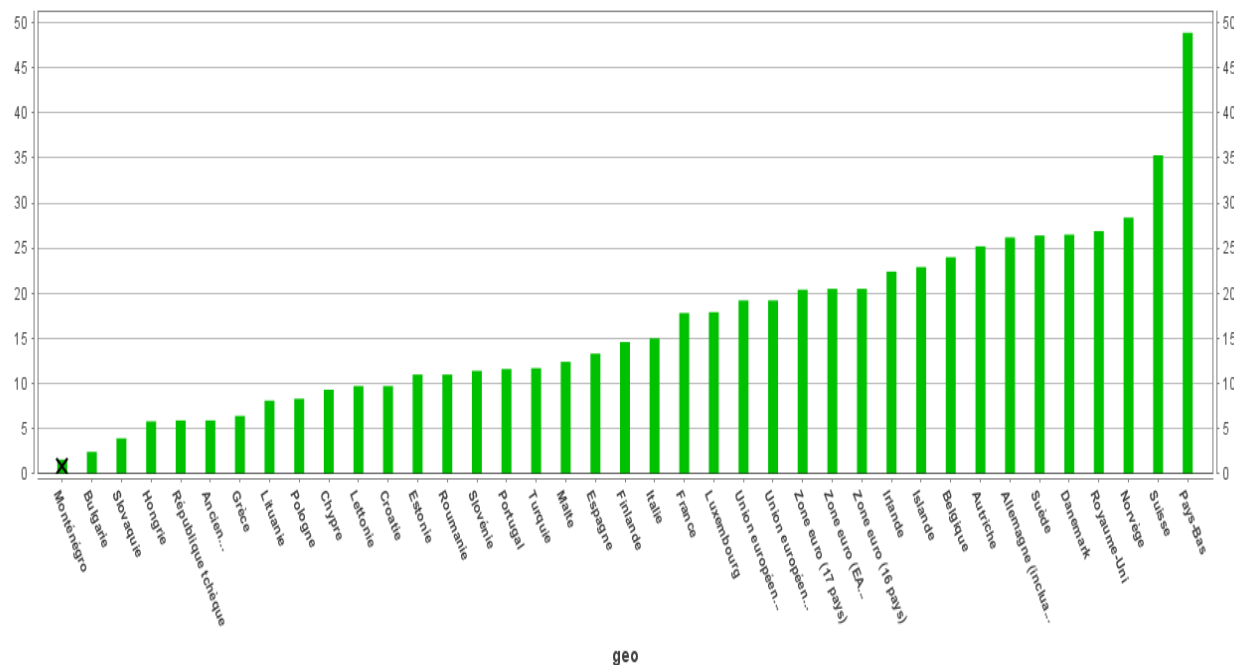
Kraje zaprezentowane jako modelowe (Dania, a w szczególności Holandia), charakteryzuje obecnie stosunkowo niski poziom bezrobocia oraz wyższy niż średnia europejska wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (patrz wykres nr 2 na kolejnej stronie). Zamiast nieustannie kwestionować

¹⁶ Patrz Robert SALAIS, „La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d’emploi dans la stratégie européenne pour l’emploi” w Bénédicte ZIMMERMANN (red.), *Les sciences sociales à l’épreuve de l’action. Le savant, le politique et l’Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l’Homme, 2004, str. 287-331.

poszczególne warunki zawarte w układach określanych jako korzystne dla obu stron, proponowanych przez zwolenników „flexicurity” i przybierających różne formy, należy przypomnieć, że na rezultaty te trzeba spojrzeć w szerszym kontekście polityki pracy o zasięgu bardziej globalnym ¹⁷.

¹⁷ W tej kwestii, Laurent DUCLOS, „La flexibilité et la question de sécurité adéquates”, *Revue de l' IRES*, n° 63, 2009/4, spécial „Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale”, str. 35-62.

Wykres nr 2 : Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w krajach



européens en 2010. (en pourcentage par rapport à l'emploi total)

Source: Eurostat, *Rozróżnienia pomiędzy pracą na pełny etat a pracą w niepełnym wymiarze godzin dokonano w oparciu o spontanicznie udzielone odpowiedzi respondentów. Niemożliwe jest dokonanie dokładniejszego rozróżnienia pomiędzy pracą na pełny etat a pracą w niepełnym wymiarze godzin w związku z różnicami w zakresie czasu pracy w poszczególnych Państwach Członkowskich, a także w poszczególnych gałęziach zatrudnienia.*

Rzeczywiste dążenia do połączenia elastyczności i bezpieczeństwa wymagałyby przeznaczenia pokaźnych środków na ochronę socjalną. Oznaczałoby to długoterminowe inwestycje w jakość pracy, edukacji, zdrowia, szkoleń, a przez to w kompetencje i umiejętności pracowników. Stan budżetu niemal każdego spośród krajów europejskich pozwala wątpić w możliwości finansowania tego rodzaju polityki.

Ważne wydaje się dzisiaj odejście od myślenia wyłącznie w kategoriach zatrudnienia po to, by powrócić do postrzegania pracy zarazem w kontekście produktywności, jak i wspólnego działania. Czyż nie nadszedł czas by domagać się innych form działania na poziomie europejskim? W oparciu o perspektywę nakreśloną przez przeprowadzony sondaż audiowizualny, postaramy się przedstawić kilka uwag na temat przyszłości pracy w Europie, licząc na ożywienie dyskusji na ten temat.

II Europejskie perspektywy pracy ujętej w ramy rozwoju gospodarczego powiązanego z rozwojem społecznym?

Analiza nowej sytuacji w świecie pracy

Uwaga, jaką poświęca się dzisiaj podejściu skoncentrowanemu na abstrakcyjnym pojęciu zatrudnienia nie pozwala pojmować nowych form pracy jako „aktów produkcji”. Co dzisiaj oznacza „pracować”, a zatem jak wywarzamy i co wytwarzamy? Współczesną pracę określa się często jako „abstrakcyjną” i „intelektualną”. Chociaż coraz więcej osób pracuje w sektorze usług, ich praca jest jednak „produktywna”, ponieważ dotyczy naszego środowiska i powoduje jego zmiany. Tymczasem mamy trudności z jej wyobrażeniem i uznaniem konsekwencji, jakie niesie za sobą praca zarazem zdematerializowana, jak i zdestabilizowana. Liczne badania, w większości przeprowadzone przez socjologów obserwujących z bliska trudne sytuacje związane z pracą, udowodniły, że wykazujemy zarazem jednostkową i kolektywną pomysłowość w obliczu pojawiających się wymogów produkcyjnych¹⁸.

¹⁸ Patrz, na przykład, Nicolas DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisée*, Paris, Métailié, 1995.

Dla większości badanych pracowników, praca jest przede wszystkim sposobem zarobkowania. Może również być, i wielu przypadkach jest, źródłem cierpień i lęków. Niemniej jednak nawet osoby borykające się z niepewnymi warunków zatrudnienia odczuwają dumę z wytwarzanych przez siebie produktów materialnych lub abstrakcyjnych. W innej dziedzinie i innych warunkach pracy, Pablo Egea Palomares, projektant graficzny, jest dumny ze swojej kreatywności. Nie ma szefa i sam zarządza swoimi zleceniami. Ten tryb pracy pozwala mu łączyć inwencję z niezależnością, chociaż płaci za to wysoką cenę. Nie jest w stanie niczego przewidzieć i nie korzysta z żadnych form ochrony. Sytuacja ta nie wydaje się na dłuższą metę praktycznym rozwiązaniem, ale może on również postrzegać ten szczególny okres w swojej karierze jako okazję otwierającą przed nim w przyszłości nowe możliwości. Podobnie, specjalista do spraw reklamy Robert Simion z Bukaresztu, czy Harry Rigall, specjalista do spraw marketingu w Londynie przyznają, że do pewnego stopnia zrezygnowali z bezpieczeństwa na rzecz pracy, która przynosi im radość i pozwala na twórcze podejście do różnorodnych zleceń. Naturalnie nie należy utożsamiać niepewności z dążeniem do zapewnienia sobie swobody działania. Trudne sytuacje w pracy i brak środków, o których mówi Laura Montoro Lopez, kasjerka z jednego z madryckich supermarketów, oraz Iraida del Valle-Iturriaga, kelnerka pracująca w restauracji, nie są porównywalne z poprzednimi przykładami. Tymczasem fundamentem reformy systemów ochrony socjalnej i dążenia do połączenia elastyczności z bezpieczeństwem jest uwzględnienie różnorodności sytuacji, nie zapominając o zapewnieniu przestrzeni swobody, która może zarazem nadać sens wykonanej pracy, na poziomie osobistym i kolektywnym, pozwolić na zaangażowanie w podejmowane działania i tworzenie nowego bogactwa¹⁹.

¹⁹ Na temat tej ogólnej kwestii, Jean-Marie BONVIN, „Capacités et démocratie”, w J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (red.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n° 18, Editions de l' EHESS, 2008.

Mikrosocjologiczne badania dotyczące trybów pracy nie poddają się wtłoczeniu w zbyt uproszczone schematy „zatrudnienia”. Mogą jednak otworzyć drogę walce o pełniejsze uznawanie zdobytych umiejętności, rozpoznawanie nowych potrzeb w zakresie szkoleń zawodowych oraz nacisk na zbiorowe rozumowanie sprzeciwiające się wizji pracy jako „niewykwalifikowanej”, wymiennej, podatnej na zmiany i postrzeganej jako przepływ²⁰. Tymczasem powrót do koncepcji wytwarzania pozwala również na ukazanie zagrożeń właściwych pewnym formom prekaryzacji, ze szczególnym uwzględnieniem problemów związanych z uciążliwością pracy, wypadkami i chorobami zawodowymi. Ostatnio opublikowane statystyki europejskie dowodzą, że rozwój trzeciego sektora wcale nie uczynił warunków pracy mniej uciążliwymi. Obserwuje się jedynie inny rodzaj problemów, do tej pory jeszcze nie do końca uwzględnianych, chociaż ich istnienie jest niezaprzeczalne. Kontrola ryzyka i wprowadzenie niezbędnych regulacji są skądinąd coraz częściej pomijane w związku z rosnącą liczbą zawieranych umów podwykonawstwa. Zgodnie z ustaleniami *Europejskiej Fundacji na rzecz poprawy warunków pracy*, w oparciu o *Europejski sondaż na temat warunków pracy*, wysiłek fizyczny i presja w miejscu pracy są obecnie w Europie nie mniejsze niż 20 lat temu.

Podane wartości są stosunkowo wysokie. Chociaż nie odzwierciedlają wyraźnych nierówności, jasno wskazują na utrzymującą się uciążliwość pracy, nawet w sektorze usług:

²⁰ Patrz praca na temat zgrupowań pracodawców: Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

Tabela nr 2 :

Czy Pani/Pana praca wymaga pozostawania w sprawiającej ból lub męczącej pozycji? (Q24A) - (Niemał) przez cały czas.				
Rok		2000	2005	2010
EU27	Przemysł	24.8	22.3	21.7
	Usługi	15.5	12.5	13.2
	Łącznie	19.0	15.8	15.7

Źródło: Europejski sondaż na temat warunków pracy 2010, *osoby zatrudnione powyżej 15 roku życia, badanie przeprowadzone bezpośrednio na podstawie kwestionariuszy na próbie 40 tysięcy Europejczyków.*

W tym krótkim opracowaniu nie sposób przedstawić wszystkich podejmowanych inicjatyw, ale poprzez analizę opartą na podejściu z dołu do góry, należy wskazać, że konieczne jest przede wszystkim umożliwienie prowadzonej na różnych poziomach refleksji i dyskusji na temat bardziej adekwatnego powiązania warunków pracy z ochroną socjalną, a zatem uznanie „doświadczenia” i „umiejętności” zawodowych. Wydaje się to jednak możliwe tylko pod warunkiem, że procesowi temu będzie towarzyszyć refleksja na temat dążenia do ustalenia nowych standardów pracy, a nawet postulatów jeszcze ogólniejszych, dotyczących poprawy warunków życia na poziomie europejskim.

Solidarność w dążeniu do nowych praw i nowych form ochrony?

W wypowiedziach pracowników pojawia się zagadnienie solidarności w i za pośrednictwem pracy, nie tylko w ramach prowadzonej działalności i w miejscu jej wykonywania, ale również w bardziej ogólnym ujęciu, a mianowicie jako solidarności wynikającej z uczestnictwa we wspólnym dziele

i z udziału w tworzeniu pewnej formy wspólnego dobra. Luminita Olteanu, pracownica opieki społecznej z Bragova, mówi o satysfakcji płynącej z niesienia pomocy innym. Wybrała zawód, który nie przynosi jej wysokiego wynagrodzenia, ale sprawia, że czuje się potrzebna. Zależy jej na uznaniu w oczach innych, na „ludzkiej życzliwości”. Carolina Jiminez Marugan, z Leganes wykonuje pracę, która jest wyczerpująca zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym: pomaga starszym ludziom w ich domach. Pomimo wkładanego wysiłku, lubi tę pracę, ponieważ widzi jej użyteczność. Jej praca jest odpowiedzią na potrzeby starzejącego się społeczeństwa, skonfrontowanego z problemem zależności osób, które nie mogą liczyć na tradycyjne formy pomocy ze strony rodziny.

Jednak takie podejście do pracy nie wynika wyłącznie z swego rodzaju powołania, ale związane jest również ze szczególnymi wymogami tych dziedzin, w których nie znajduje i nie powinna znajdować zastosowania logika elastyczności, częściowo narzucona przez tryby produkcji. Ewa Okon-Rocha, lekarz psychiatra ze szpitala państwowego w Londynie, skarży się na chroniczny brak środków w służbie zdrowia i mówi o rosnącej atrakcyjności sektora prywatnych usług medycznych, co przeczy zarazem idei równego dostępu obywateli do ochrony zdrowia. Opinie te wpisują się oczywiście w dyskurs ochrony usług publicznych i statusu świadczących je specjalistów, ale z drugiej strony można je analizować z punktu widzenia dążenia do ochrony tego, co należałoby nazwać „dobraami wspólnymi” : zdrowia, edukacji i kultury. Chociaż nie można rozpatrywać ich w całkowitym oderwaniu od wymogów produktywności, należy postrzegać je jako determinujące w średniej perspektywie czasowej możliwości zawodowe jednostek oraz przekształcenia wspólnych form organizacyjnych.

Uświadomienie sobie powyższego zmusza nas do zbiorowego podejścia do tej problematyki. Pytanie, jakie sobie zadajemy nie dotyczy zatem „zniknięcia

zatrudnienia” , czy „końca pracy” , ale możliwości wspierania i wspomagania jednostek, które uważa się za skazane na pewien model „przebiegu doświadczenia zawodowego” osadzony w mentalności zbiorowej. Nie można tego dokonać bez refleksji na temat konkretnych warunków produkcji określonych towarów i związanych z nimi, występujących na różnych poziomach trudności wynikających z transformacji warunków pracy. Dzisiaj to właśnie stanowi podstawę rozważań i negocjacji prowadzonych przez liczne europejskie związki zawodowe w odniesieniu do kwestii „zawodowej ochrony socjalnej” ²¹. W ramach niniejszego badania nie jest oczywiście możliwe podsumowanie przeprowadzanych obecnie czy planowanych reform dotyczących poszczególnych systemów ochrony socjalnej. Można jednakowoż zauważyć pewną ewolucję w zakresie prawa pracy w Europie, nie tylko w zakresie uznawania „doświadczenia zawodowego” , ale również gwarancji „możliwości zawodowych” . W związku z powyższym, prawo francuskie i Sąd Kasacyjny od niedawna kładą na pracodawcę obowiązek regularnego sprawdzania czy pracownicy zachowali zdolność wykonywania powierzonych im obowiązków.²². Badając niezwykle elastyczne formy organizacji pracy, Bénédicte Zimmermann wykazał wagę wspólnych punktów odniesienia podczas realizacji konkretnych zadań produkcyjnych²³. Bazuje on w tym przypadku na definicji, jaką Amartya Sen opracował na potrzeby podejścia opartego na „możliwościach” . Pojęcie to odnosi się według niego do możliwości realizowania lub stawania się czymś, czemu przypisujemy wartość. Podejście to wpisuje się nie tylko w

²¹ Patrz, na przykład, w przypadku CGT, Jean-Christophe LE DUIGOU, „La sécurité professionnelle. Une utopie réaliste „, *Analyses et documents économiques*, n° 98, février 2005, str. 44-49.

²² Ogólne spojrzenie na te kwestie, patrz Simon DEAKIN i Alain Supiot (red.), *Capacitas ? Contract Law and the Institutional preconditions of a Market Economy*, Hart, 2009. Analiza orzecznictwa, Alain SUPIOT, *L' esprit de Philadelphie*, op.cit., str. 139.

²³ Bénédicte ZIMMERMANN, op.cit.. *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

jednostkową logikę samorealizacji, ale również w konkretne formy społeczne, umożliwiające to, co określa on mianem „podstawowej wolności”²⁴.

Patrząc z tej perspektywy, wysiłki towarzyszące zmianom organizacji pracy są niewystarczające. Rozważania na temat „możliwości” prowadzą do pojawiania się pytań na temat warunków uznawania i ustanawiania nowych form solidarności w oparciu o szeroką definicję pracy. Wymaga to również prowadzonych na wielu poziomach, w różnych miejscach i różnym czasie rozważań na temat wspólnie realizowanego procesu rozwoju gospodarczego i społecznego.

A zatem, zamiast „zatrudnienia” narzuconego przez rynek, który uważa się za posiadający zdolność samoregulacji, możemy podkreślić możliwość wprowadzenia zmian w organizacji pracy oraz dać im wyraz domagając się nowych „praw socjalnych”. Tego rodzaju aspiracje mają fundamentalny wymiar normatywny. Być może trzeba je rozważać jako problem europejski? Czy zamiast wskazywać jedynie na te tematy w kontekście Europy nie należałoby w przyszłości zastanowić się nad budowaniem solidarności na poziomie europejskim²⁵?

Żądania „sprawiedliwości społecznej” na poziomie europejskim?

W obliczu przekształceń związanych z pracą, Komisja Europejska proponuje podejście zakładające przystosowanie pracowników do nowych warunków pracy

²⁴ Patrz w szczególności Amartya SEN, „Capacity and well-being” in Martha NUSSBAUM i Amartya SEN, (red.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

²⁵ Trudności związane z jej zastosowaniem i w pewnym sensie, ponowne sformułowanie tego pojęcia w kontekście europejskim, patrz Robert SALAIS, „Capacités, base informationnelle et démocratie libérale. Le (contre) exemple de l’action publique européenne” w J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n° 18, Editions de l’EHESS, 2008, str. 297-329.

poprzez stworzenie systemów ochrony socjalnej określanych przez nią jako „nowoczesne”. Ambitniejsza definicja uwzględniająca „doświadczenie zawodowe” i „możliwości”, łącząca kwestie zawodowe i związane z nimi wymogi oraz mobilizację produkcyjną, może opierać się wyłącznie na dużo szerszej definicji celów europejskich w zakresie spraw społecznych.

Kryzys gospodarczy, który rozpoczął się w 2008 roku negatywnie wpłynął na sytuację w zakresie zatrudnienia w większości krajów europejskich. O ile nie odnotowano wyraźnego wzrostu stopy bezrobocia, w wielu przypadkach jest to związane ze zmianą warunków zatrudnienia i przejściem pracowników na niepełny wymiar godzin, co albo dokonało się w drodze negocjacji, albo zostało narzucone, z reguły na poziomie poszczególnych gałęzi gospodarczych. Ta polityka ochrony zatrudnienia wywołała w Unii Europejskiej nieliczne spory, ponieważ uznaje się ją powszechnie za domenę poszczególnych krajów. Jednak kryzys gospodarczy przedstawiany jest obecnie często jako konsekwencja zainicjowanej w Brukseli polityki „deregulacji”. Instytucje europejskie przedstawiane są jako koń trojański „liberalnej globalizacji”. Ten podział pomiędzy poziomem poszczególnych państw a poziomem europejskim okaże się w istocie pozbawiony sensu kiedy weźmiemy pod uwagę sposób funkcjonowania oraz historyczny rozwój instytucji wspólnotowych. Niemniej jednak niecierpiącą zwłoki koniecznością wydaje się ponowne zdefiniowanie agendy europejskiej, która odnosiłaby się do tych wątpliwości i obaw. Ci, którzy przyczynili się do powstania Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali działali nie mając na uwadze wyłącznie otwarcia rynków i związanych z tym konsekwencji społecznych. Ich postępowanie wynikało również z inspiracji ideałami ruchu oporu oraz proklamacją „praw socjalnych” po zakończeniu II wojny światowej. Mam tutaj na myśli naturalnie ducha Deklaracji Filadelfijskiej przyjętej w 1944 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy, a także wprowadzenie do konstytucji części państw europejskich zapisu o „prawie do pracy” .

Nie namawiam do tego, by obstawać przy tych abstrakcyjnych koncepcjach, karmić się wspomnieniami zwycięstw odniesionych w latach 40, czy też kompromisów przyjętych w latach 50., ale o ponowne zastanowienie się nad fundamentem wspólnych działań w zakresie pracy i warunków życia pracowników. W kontekście tego, nad czym na poziomie międzynarodowym czuwa Międzynarodowa Organizacja Pracy, co naprawdę na poziomie europejskim oznacza gwarancja „godnej pracy”?

Niewątpliwie bardzo trudno jest udzielić kategoriycznych odpowiedzi na te fundamentalne pytania, ponieważ w następstwie kryzysu różnice natury gospodarczej i społecznej dzielące poszczególne kraje uległy dodatkowemu pogłębieniu. Jednakowoż przekształcenia w dziedzinie pracy i ochrony socjalnej wymagają rozważenia na poziomie europejskim wyznaczników „sprawiedliwości społecznej” w odniesieniu do zarobków, ale również zdrowia, mieszkania, edukacji i mobilności. Podczas gdy kryzys bezlitośnie uwidacznia cenę, jaką Europa płaci za destabilizację rynków pracy, dyskusje na ten temat prowadzone są przede wszystkim na poziomie poszczególnych Państw Członkowskich.

W jaki sposób zapewnić widoczność dyskusjom łączącym działania i negocjacje prowadzone na poziomie lokalnym z problemami natury bardziej ogólnej, o charakterze europejskim, o których mówią przedstawiciele związków zawodowych? Czy opracowanie nowych form działania nie byłoby w obecnej sytuacji uzasadnione? Czy w przyszłości, i już od teraz, nie należałoby podjąć trudu budowania „polityki pracy” w powiązaniu z tworzeniem „obywatelstwa europejskiego” ?

Badanie przeprowadzone przez Thomasa Cayeta

27 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris - tel : 01 49 54 87 87 - fax : 01 49 54 87 89
campana.eleb@wanadoo.fr

